



Public Service Commission  
of Canada

Commission de la fonction publique  
du Canada

Government  
Publications

CA1

CS

-2010 V22



# Verification of Educational Credentials

A study by the  
Public Service Commission of Canada

October 2010

Canada

Public Service Commission of Canada  
300 Laurier Avenue West  
Ottawa, Ontario K1A 0M7  
Canada

Information: 613-992-9562  
Facsimile: 613-992-9352

This report is also available on our Web site at [\*\*www.psc-cfp.gc.ca\*\*](http://www.psc-cfp.gc.ca).

Cat. No. SC3-150/2010  
ISBN 978-1-100-51937-1

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by  
the Public Service Commission of Canada, 2010



# Verification of Educational Credentials

A study by the  
Public Service Commission of Canada

October 2010





Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto



<https://archive.org/details/31761115515900>



# Table of Contents

<b>Highlights</b>	<b>3</b>
<b>Introduction</b>	<b>5</b>
About the Public Service Commission	5
The issue of study	5
Study purpose and objectives	6
<b>Study methodology</b>	<b>7</b>
Approach	7
Lines of evidence	8
<b>Study context</b>	<b>9</b>
What do we mean by verification of educational credentials?	9
What do we mean by misrepresentation?	9
<b>Study findings</b>	<b>10</b>
Government-wide policy for verifying education	10
Organization-level policy for verifying education	10
Verification practices	11
Challenges and risks in detecting misrepresentation	14
Best practices in verification	15
<b>Concluding remarks</b>	<b>16</b>
<b>Study team</b>	<b>17</b>
<b>Appendices</b>	<b>18</b>
<b>Appendix 1</b> – Methodology	18
<b>Appendix 2</b> – Statistical background	20
<b>Appendix 3</b> – Glossary	21
<b>List of figures</b>	
<b>Figure 1:</b> Verification practices: Staffing files by type of documentation held on file	11
<b>Figure 2:</b> Verification practices: Staffing files by type of documentation and occupational group	12
<b>Figure 3:</b> Verification practices: Staffing files showing the more stringent verification practices by type of document and occupational group	13

## List of tables

<b>Table 1:</b> Study sample: Selected high-risk occupations by organization.....	7
<b>Table 2:</b> Study population and sample size: Selected high-risk occupations by organization.....	19
<b>Table 3:</b> Verification practices: Staffing files by type of document indicating verification practice and occupational group.....	20



## Highlights

Job applicants' provision of accurate information regarding their professional qualifications is fundamental to our merit-based system. The purpose of this study was to describe public service practices and policies with respect to the verification of educational credentials reported by applicants in external appointment processes. The study also identified areas for improvement and best practices.

Due to the inherent risk in appointing a new hire to the public service, the study focussed on external appointments only. The study was narrowed by purposively selecting a sample of high-risk occupational groups. These occupational groups included Nursing, Law, Engineering and Land Survey, Financial Management, Biological Sciences and Defence Scientific Service. It was expected that organizations that employed professionals in these high-risk occupational groups would be the most likely to have verification practices in place.

Data for the study were obtained from three sources: interviews with key informants, a review of government-wide and organizational documents related to verification of education and the review of staffing files for external processes.

The study found that there are no government-wide policies or guidelines that state that education must be verified within the context of a staffing process. Key legislation such as the *Public Service Employment Act* and the Selection and Appointment Policy state that candidates must meet all essential qualifications to be appointed; however, these documents do not directly address the verification of education process.

Key informant interviews conducted with heads of human resources (HR), security officials, HR advisors and hiring managers across four public service organizations indicated that these organizations had no internal policy stipulating that candidates' educational credentials must be verified.

Despite the absence of a formal policy, all four organizations had verification practices in place. Thus, 85% of all staffing files reviewed included at least one document indicating a more stringent verification procedure (such as a copy of the degree and/or transcript, a foreign equivalence statement or proof of professional certification), whereas 11% of the files included a curriculum vitae only. Fewer than 4% of the files reviewed had no documentation indicating credentials were verified.

Key informant interviews revealed that the risks of misrepresentation of education were considered to be minimal, given that practices were in place to detect it. The bigger challenge cited was in detecting the misrepresentation of work experience.

Best practices involved staffing tools to ensure that educational credentials were verified, such as the use of a staffing checklist with a section that refers to proof of education, as well as requesting to see official confirmation of credentials.

The PSC is currently clarifying guidance to indicate that educational credentials must be verified, particularly upon entry to the public service, when changing to an occupational group with a different educational qualification, when the educational requirements for a position are increased or when an educational asset qualification is applied. This guidance will include a definition of what constitutes verification of education credentials.



# Introduction

## About the Public Service Commission

The Public Service Commission (PSC) is an independent agency reporting to Parliament, mandated to safeguard the integrity of the federal public service staffing system and the political neutrality of the public service. The PSC develops policies and guidelines to ensure that appointments are made according to the principle of merit and that they respect the guiding values of fairness, access, transparency and representativeness.

The *Public Service Employment Act* encourages the PSC to delegate its appointment authorities to deputy heads and through them to their managers.<sup>1</sup> The intention is to give managers significant authority to hire, manage and lead their employees in order to meet the needs of Canadians. Instead of prescribing extensive rules and procedures, the PSC provides broad direction to guide managers in making staffing decisions.

As part of its oversight role, the PSC conducts audits, studies, evaluations and investigations to ensure the effectiveness of the staffing system and to make improvements where necessary. Studies are conducted to enhance our understanding of the staffing system, to draw our attention to potential staffing issues and to identify lessons learned and best practices. Studies are largely exploratory in nature, bringing together a range of methodologies to explore topics of interest.

## The issue of study

Job applicants' provision of accurate background information in appointment processes is fundamental to our merit-based system. The appointment of unqualified employees may potentially harm the public in a number of ways, including adversely affecting the reputation of an organization or the government as a whole, impairing productivity and quality of work or threatening the security of individuals and data.

Preliminary research conducted for this study indicated that there are no government-wide staffing-related policies or directives that specifically require organizations to verify job applicants' educational information.<sup>2</sup> Further, there are no government-wide policies or directives that outline acceptable verification practices. There is a requirement, however, that all persons appointed meet the essential qualifications of the position, including education.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> *Public Service Employment Act*, 2003. Preamble.

<sup>2</sup> Since this study was conducted, the Public Service Commission has finalized tools on government-wide staffing file documentation that outline the documentation required in a staffing file, including evidence of academic credentials.

<sup>3</sup> *Public Service Employment Act*, 30 (2)

The Personnel Security Standard of the Government of Canada's *Policy on Government Security* requires that relevant education be checked as part of the assessment of reliability and that organizations are responsible for determining what constitutes sufficient verification of education.<sup>4</sup>

## Study purpose and objectives

The purpose of the study was to describe public service practices and policies with respect to the verification of educational credentials reported by applicants in external appointment processes. The study also identified areas for improvement and best practices. The broader issue of misrepresentation was also explored in the study, including risks, challenges and successes in detecting misrepresentation in external processes.

The study had five objectives:

1. To describe education verification policy and practices that pertain at the government-wide level by virtue of staffing, security or other public service-wide policy or directive.
2. To describe education verification policy and practices that pertain at the organizational level, including any measures targeted at particular occupational groups or communities of interest.
3. To describe organizations' perceived challenges and successes in detecting candidates' misrepresentation of education or other background information.
4. To determine how organizations document their verification of educational credentials.
5. To obtain lessons learned and identify areas for improvement and best practices in verification strategies.

---

<sup>4</sup> Treasury Board of Canada Secretariat, *Personnel Security Standard*, 2002.



# Study methodology

## Approach

Due to the inherent risk in appointing a new hire to the public service, the study focused on external appointments only.<sup>5</sup> The study was further narrowed by purposively selecting a sample of high-risk occupational groups. The rationale for selecting high-risk occupational groups is twofold. First, the appointment of an unqualified candidate in a high-risk occupational group might result in considerable harm to individuals, property or organizations.<sup>6</sup> Second, it was expected that organizations that employed professionals in certain high-risk occupational groups would be the most likely to have verification practices in place.<sup>7</sup>

Four government organizations were selected for study, based on their having large contingents of professionals in six occupational groups that were deemed to meet the definition of high-risk. The sample is given in **Table 1**:

**Table 1:** Study sample: Selected high-risk occupations by organization

Organization	Occupational group
Correctional Service Canada (CSC)	Nursing (NU)
Fisheries and Oceans Canada (DFO)	Biological Sciences (BI)
National Defence – public service employees (DND)	Defence Scientific Service (DS)
National Defence – public service employees (DND)	Engineering and Land Survey (EN)
National Defence – public service employees (DND)	Financial Management (FI)
Public Prosecution Service of Canada (PPSC)	Law (LA)

<sup>5</sup> Internal candidates were considered to be less of a risk for misrepresentation given information readily available to hiring managers such as performance evaluations, security checks, or second language evaluation results.

<sup>6</sup> Miedema, A. and Hall, C. (2006). *HR manager's guide to background checks and pre-employment testing*. Toronto: Thomson/Creswell.; Walley, L., and Smith, M. (1998). *Deception in selection*. Chichester, UK: Wiley.

<sup>7</sup> Final selection of occupational groups was made by retaining only groups for which professional certification or a recognized academic credential was required in accordance with the Treasury Board of Canada Secretariat Occupational Group Qualification Standards. Other occupational groups such as PM, AS and CR groups have alternatives to education such as a combination of training and/or experience.

## Lines of evidence

Data for the study were obtained from three sources: interviews with key informants, a review of government-wide and organizational documents related to verification of education and the review of staffing files for external processes.

### *Key informant interviews*

We conducted interviews with 32 individuals, who, by virtue of their positions, were familiar with the verification of educational credentials issue. Informants were selected to include individuals with specific knowledge or experience in external processes involving each of the six target occupational groups. Interviews were conducted with:

- Heads of human resources (HR);
- Security officials;
- HR advisors who had recently been involved in external hiring processes for the target occupational group; and
- Hiring managers who had recently been involved in external hiring processes for the target occupational group.

### *Document review*

Interview data were complemented by a review of organizational documents that addressed the topic of verification of educational credentials. These included issues papers, policies, plans, studies, guides, toolkits, procedures and other relevant material.

A document review was also carried out to determine what policy, guidelines or directives existed at the government-wide level related to the verification of educational credentials.

### *File review*

We reviewed 162 staffing files documenting recent external appointments across the six occupational groups. The files were examined for documentation pertaining to the verification of educational credentials. The review focused on appointments from outside the public service made within fiscal year 2007-2008 and within the first six months of 2008-2009 (April 1, 2007, to September 30, 2008).

For more information regarding the study methodology and approach, see **Appendix 1**.



## Study context

### What do we mean by verification of educational credentials?

For the purpose of the study, “verification” is defined as any practice used by organizations to determine whether a candidate possesses the educational or professional qualifications stated in the Statement of Merit Criteria.

A verification practice may take place at any stage in the assessment process, from the initial application through to the interview and reference check. Organizations could apply a variety of verification practices, ranging from reviewing the curriculum vitae (CV) for the credential, to requesting a copy of the degree or transcript, to directly contacting the educational institution for confirmation.

### What do we mean by misrepresentation?

Verification procedures exist in order to ensure that candidates meet the merit criteria. Candidates may make errors in the application process, or they may deliberately misrepresent their qualifications. Misrepresentation is defined as “an assertion not in accordance with the facts that is made with the intent to mislead or deceive.”<sup>8</sup> Misrepresentation occurs when a candidate asserts a fact that is untrue, or when candidates use deliberate ambiguity or omission to mask undesirable features of their background or work history.<sup>9</sup> Misrepresentation may lead to fraud, which is defined as “a knowing misrepresentation of the truth or concealment to induce another to act in his or her detriment”.<sup>10</sup> Under section 69 of the *Public Service Employment Act*<sup>11</sup>, if the Commission has reason to believe that fraud may have occurred in an appointment process, it may investigate the appointment process.

Misrepresentation can take many forms in a selection process. The CV, the interview and the reference check comprise the “classic trio”<sup>12</sup> of assessment tools and each may provide opportunities for misrepresentation. With regard to educational credentials, candidates may misrepresent their educational attainment or other credentials in order to meet the essential qualifications for a position.

---

<sup>8</sup> 2008 Encyclopedia Britannica, Inc.

<sup>9</sup> Walley and Smith op cit.

<sup>10</sup> 2004 *Black’s Law Dictionary*.

<sup>11</sup> *Public Service Employment Act*, 69; Investigations and Complaints relating to Appointments

<sup>12</sup> Meidema and Hall op cit; Walley and Smith op cit.

## Study findings

### Government-wide policy for verifying education

A variety of government-wide documents were analyzed including, but not limited to, the *Public Service Employment Act* (PSEA), the Public Service Appointment Framework, the Appointment Delegation and Accountability Instrument, qualification standards, security standards, various public service employment regulations and staffing toolkits.

#### *There are no government-wide policies or guidelines that state that education must be verified*

With the exception of the foreign credential evaluation process, there are no formal government-wide policies, guidelines or directives that explicitly state that education must be verified within the context of a staffing process. Key legislation such as the PSEA and Selection and Appointment Policy state that candidates must meet all the essential qualifications to be appointed;<sup>13</sup> however, these documents do not directly address the issue of verification of educational credentials. The Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) Personnel Security Standard states that relevant education and professional qualifications must be verified as part of the security assessment for reliability screening; however, departments are responsible for determining what constitutes sufficient verification of educational qualifications.<sup>14</sup>

### Organization-level policy for verifying education

Interviewees were asked whether their organizations had any formal policies in place related to the verification of education and whether there were any specific policies related to the six high-risk occupational groups. We also reviewed organizational documentation provided by the interviewees.

#### *Organizations did not have formal policies in place specifying that education must be verified*

Interviewees noted that there were no formal policies in their organizations specifying that education must be verified or how it should be verified. Some interviewees stated, however, that there was an unwritten policy or shared understanding that education was a key component of merit and therefore should be checked. Others stated that they took direction from available guidelines or tools from central sources, such as the educational information requested through the Public Service Recruitment System administered by the Public Service Commission (PSC) or the Personnel Screening, Consent and Authorization Form, which requires organizations to verify educational information as part of the security screening check outlined in the Personnel Security Standard.

---

<sup>13</sup> *Public Service Employment Act*, 30 (2); Selection and Appointment Policy.

<sup>14</sup> Treasury Board of Canada Secretariat, Personnel Security Standard, 2002.



A review of organizational documentation provided by interviewees also suggested that there were no formal policies or directives requiring the systematic verification of educational credentials.

## Verification practices

In conjunction with the key informant interviews, we conducted a review of staffing files across the six occupational groups identified. The purpose of the file review was to observe whether and how the verification of education was documented.

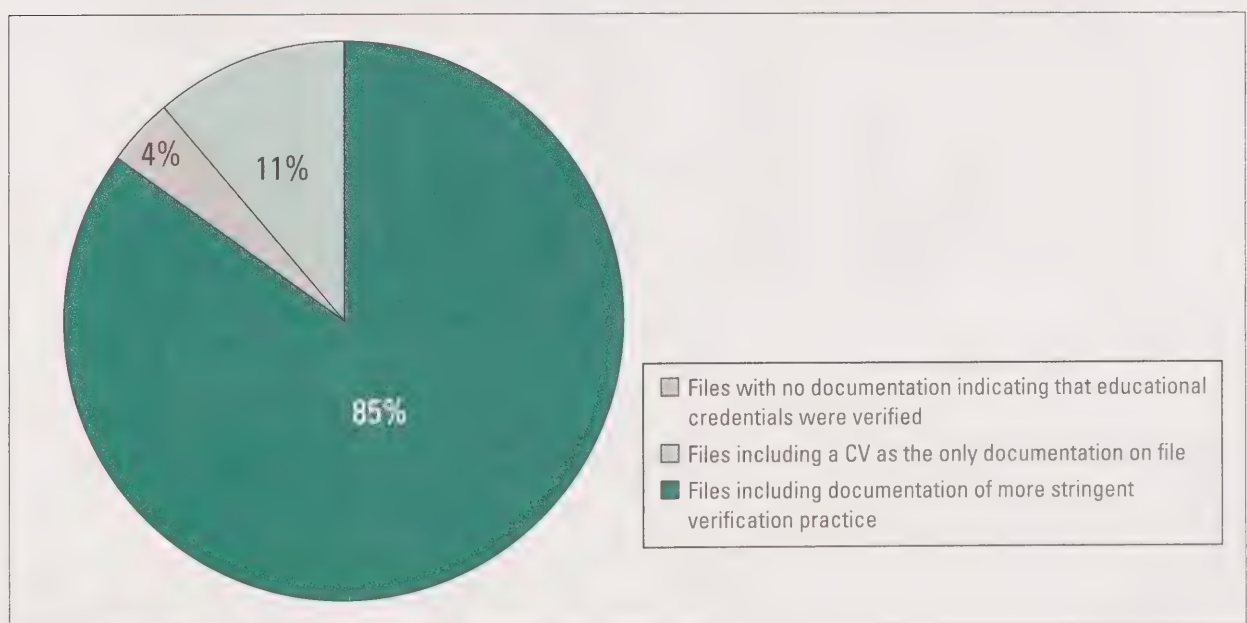
### *In the absence of formal policy, all organizations had verification practices in place*

To better understand the range of verification practices observed on file, we developed three categories of documentation:

1. Files with no documentation indicating that credentials were verified;
2. Files including only a curriculum vitae showing the candidate's credentials; and
3. Files with documentation indicating a more stringent verification practice (such as a copy of the degree and/or transcript, a foreign equivalence statement, or proof of professional certification).

Figure 1 illustrates that 85% of all files reviewed included at least one document indicating a more stringent verification procedure, whereas 11% of the files included a CV only. Fewer than 4% of the files reviewed, primarily Biological Sciences (BI) and Defence Scientific Service (DS) files had no documentation on file indicating that credentials were verified.

**Figure 1 – Verification practices: Staffing files by type of documentation held on file**



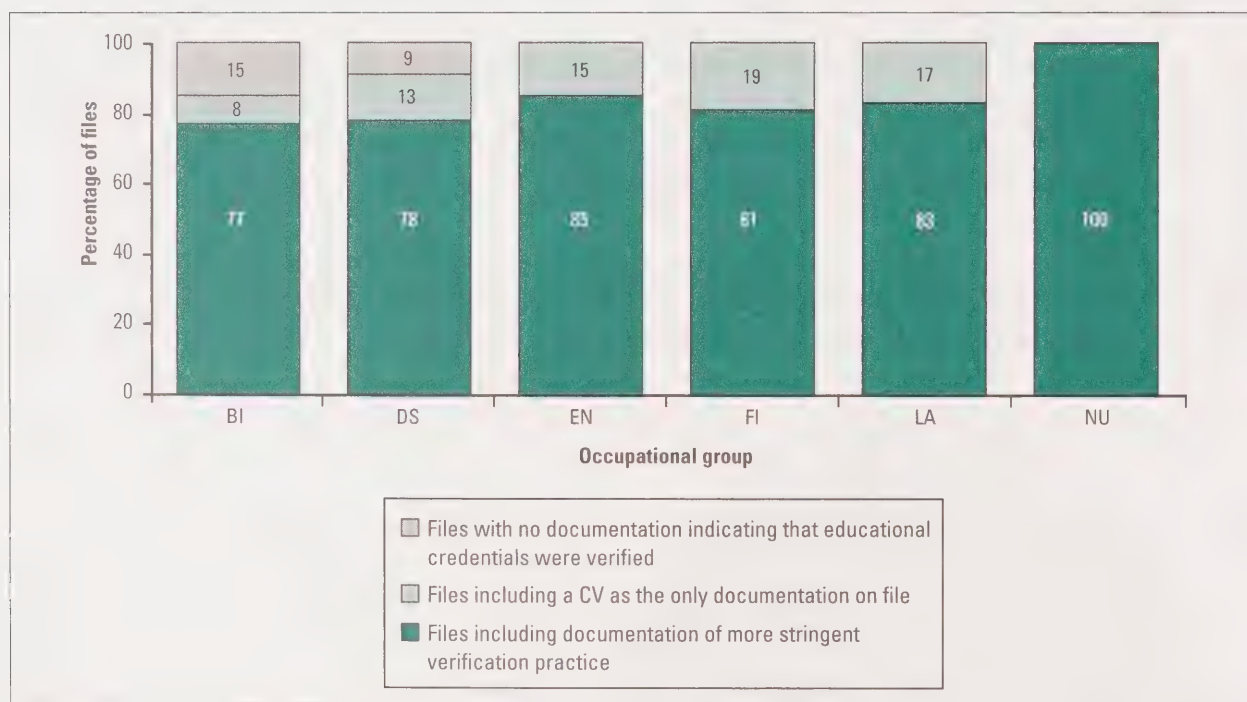
Source: Staffing files reviewed (n=162)

The prevalence of more stringent verification practices is consistent with the interview findings. When asked to describe their verification practices, interviewees tended to mention one of the more stringent procedures, such as requesting a copy of the degree or transcript. None of the interviewees mentioned checking the CV as a verification practice. Further, when interviewees were asked about the risks and challenges associated with misrepresentation, the majority claimed that misrepresentation was not an issue, given the more stringent practices they had in place to verify education.

### *Verification practices varied by occupational group*

As shown in Figure 2, all of the Nursing (NU) files reviewed contained documentation indicating more stringent verification procedures compared to 77% of the BI files and 78% of the DS files. Files containing a CV only ranged from 8% for BI files to 19% for Financial Management (FI) files. Of all the files reviewed, 15% of the BI files and 9% of the DS files contained no documentation verifying education.

**Figure 2:** Verification practices: Staffing files by type of documentation and occupational group



Source: Staffing files reviewed (n=162)

### *Differences in verification practices between occupational groups reflected varied occupational standards*

Figure 3 provides information for the subsample of files (n = 138) showing evidence of one of the more stringent verification practices. It demonstrates how the type of document on file varied with occupational group. Files with documentation from an educational institution only

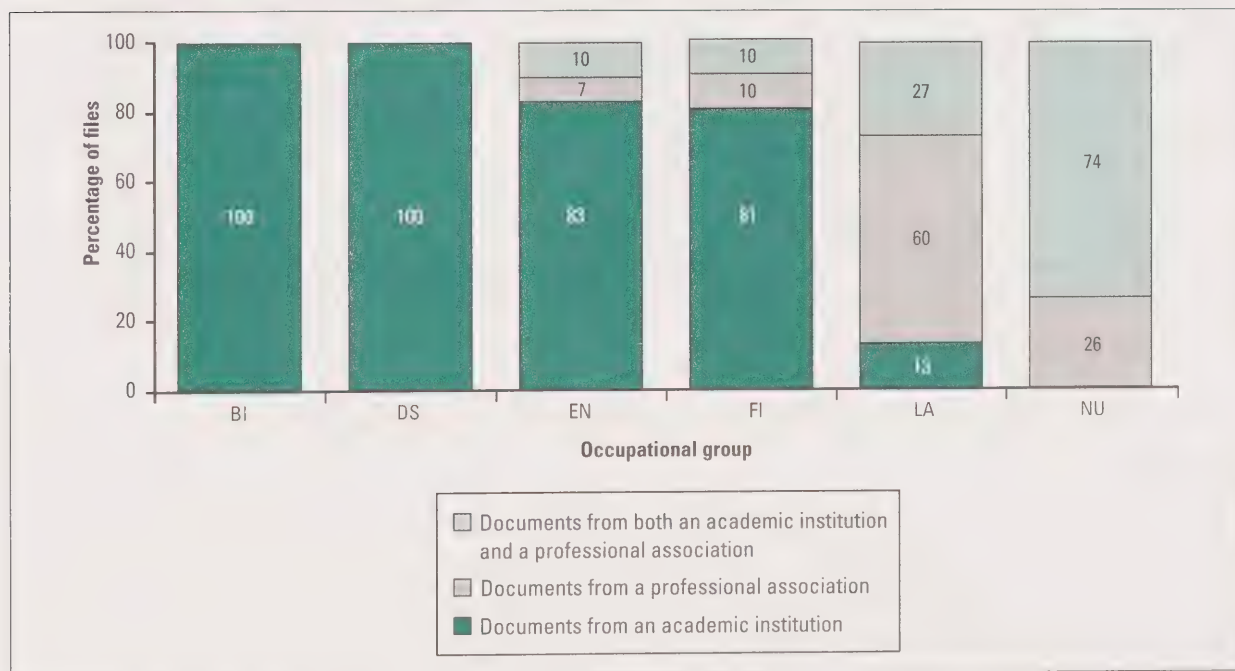


(such as a degree), were common in the BI (100%), DS (100%), Engineering and Land Survey (EN) (83%), and FI (81%) groups. Files with documentation from a professional association only were common in the Law (LA) group (60%), as expected. Files containing documentation from both an educational institution and a professional association were common in the NU group (74%) and LA group (27%).

This pattern of findings was explained in the interviews. Interviewees indicated that their organizations requested verification of the credential specified in the occupational qualifications for the group. For occupational groups requiring professional certification (NU, LA, FI, EN), candidates were often asked to provide proof of their certification, or, in some instances, the licensing body was contacted directly for a list of its members to verify status. Interviewees indicated that, for these occupational groups, verification of education was not necessary, since the professional association verified the education as part of the certification process.

For occupational groups where qualifications specified an educational requirement, the most common practice was to request that candidates provide proof of their degree. Interviewees noted that, where the Statement of Merit Criteria further specified an area of specialization, a transcript was requested to ensure that candidates had the appropriate coursework. Some interviewees indicated that they accepted letters from the educational institutions as verification in instances where the candidate could not produce the degree or transcript.

**Figure 3: Verification practices: Staffing files showing the more stringent verification practices by type of document and occupational group**



**Source:** Staffing files reviewed showing stringent verification practice (n=138)

**Note:** Totals may not sum to 100% due to rounding.

It is worth noting that in a small proportion of files showing a more stringent procedure as defined above, we observed even more rigorous verification procedures including the following:

1. An attested copy of the diploma or transcript, or an original transcript;
2. An original or attested copy of certification or eligibility for certification;
3. An original or attested copy of the statement of foreign credential equivalence; or
4. Documentation showing verification of education, certification, or eligibility for certification directly with the academic institution or professional association.

These more rigorous procedures were observed most often among the LA, DS, and NU groups. Over half (53%) of LA files contained transcripts, attested copies of degrees or evidence that education was verified directly with an institution or professional association, as did 44% of DS files, and 29% of NU files (data not shown).

## Challenges and risks in detecting misrepresentation

### *Risks of misrepresentation were considered to be minimal given that practices were in place to detect it*

Only half of interviewees had ever suspected a candidate of misrepresenting education or certification, such as claiming to have credentials not earned. When asked about the risks associated with the misrepresentation of education, interviewees cited a number of potential risks, including technical incompetence on the job, harm to individuals or the public, financial harm and damage to the reputation of the organization or government as a whole. These statements were often tempered with the reminder that, in spite of potential risks, educational misrepresentation did not pose a major threat because their organizations had assessment mechanisms in place for detecting it.

As part of this study, we explored one form of misrepresentation of educational credentials related to the use of “unaccredited” institutions to obtain degrees/diplomas. Of the files that contained information on educational institutions attended (n=152), all appointees appeared to have obtained their credentials from accredited institutions.

### *The bigger challenge cited was in detecting the misrepresentation of work experience*

Interviewees were asked whether they had ever suspected misrepresentation of other background information. Although only half of interviewees had been able to recall an instance in which they suspected misrepresentation of education, two-thirds recalled an instance of suspected misrepresentation of other background information.

The type of information most frequently suspected of misrepresentation was the candidate's work experience. Interviewees across all four organizations indicated that it was a challenge to detect misrepresentation of the duties performed on previous jobs and the level of responsibility held. In instances where work experience was in question, interviewees indicated that they used other assessment tools, such as reference checks, to verify candidates' credentials.

## Best practices in verification

### *Best practices involved staffing tools to ensure that education credentials were verified and official confirmation with the institution or professional association*

Interview findings indicated that misrepresentation of education was not perceived to pose a risk to organizations, given that verification procedures were built into the staffing system to detect it. File review findings corroborated that verification procedures were in place, in that the great majority of files contained documentation of the procedures that had been implemented.

Some organizations employed what could be considered best practices in verifying educational credentials. These practices include the following:

- Requesting to see the original copy of the degree, transcript or professional certification and keeping documentation on file that the original was witnessed;
- Contacting the academic institution to verify educational credentials;
- Requesting a letter directly from the institution to the hiring organization, stating educational qualifications;
- Contacting the professional association to check the candidate's professional certification;
- On-line verification of a candidate's certification status through the Web sites of professional bodies prior to appointment; and
- Using a staffing checklist with a section that refers to proof of education, which attests that human resources personnel witnessed the original document.



## Concluding remarks

The study provides information on the practices and policies in place with respect to the verification of educational credentials in external appointment processes. Findings indicate that there is no government-wide staffing-related policy or directive that requires organizations to verify job applicants' educational information.

With respect to the verification policies and practices in place for the four public service organizations and six high-risk occupational groups sampled, findings indicate that these organizations have no internal policy stipulating that candidates' education credentials must be verified. In spite of the absence of policy, however, all organizations had verification practices in place. Practices varied across occupations and reflected the educational or professional requirements of the position.

For a small proportion of the files reviewed there was no evidence that credentials had been verified. We cannot conclude on the basis of a file review that verification of education credentials did not take place; we can state only that evidence of verification was not on file. This finding may be attributable to an omission or error in documentation.

The study identified several verification procedures that may be considered best practices. These included requesting the original degree or professional certification, attesting that the original was witnessed or verifying credentials directly with the institutions or professional associations.

The PSC is currently clarifying guidance to indicate that educational credentials must be verified, particularly upon entry to the public service, when changing to an occupational group with a different educational qualification, when the educational requirements for a position are increased or when an educational asset qualification is applied. This guidance will include a definition of what constitutes verification of education credentials.

## Study team

### **Vice-President, Audit and Data Services**

Elizabeth Murphy-Walsh

### **Director General, Data Services and Analysis Directorate**

Terry Hunt

### **Director, Strategic Planning and Functional Review Division**

Ewa Ochmann

### **Manager, Studies Division**

Melanie Morris-Jenkins

### **Analyst(s)**

Doug Batten

Jack Wong

Karen Johnson

Kaddour Abejja

Martin Beaupré

### **Student**

Joshua Ferriera

# Appendices

## Appendix 1 – Methodology

### *Methodology for identifying organizations and high-risk occupational groups*

A purposive sampling approach was used to identify a segment of professionalized occupational groups for which the appointment of an unqualified candidate might result in harm to individuals, property or organizations. These occupations included those serving vulnerable client populations (children, the elderly and the infirm and guardians of public safety/providers of emergency services), those with financial responsibility and those in highly professionalized industries (architecture, engineering, law, medicine).<sup>15</sup>

The approach involved the following four steps:

#### **1. Identification of high-risk occupations**

An initial list of high-risk occupations was developed by identifying occupational groups in the areas of health, law, science, engineering and emergency services. Following this first selection process, a second wave of selection was applied to obtain only occupational groups for which specialized training or a recognized university degree was required in accordance with the Treasury Board Secretariat Qualification Standards.

This second selection phase generated the following list of 13 occupational groups: Architecture and Town Planning (AR), Biological Sciences (BI), Chemistry (CH), Dentistry (DE), Defence Scientific Service (DS), Engineering and Land Survey (EN), Financial Administration (FI), Law (LA), Medicine (MD), Nursing (NU), Pharmacy (PH), Psychology (PS) and Veterinary Medicine (VM).

#### **2. Determination of the number of hires in the target occupations by organization**

The number of external appointments in the 13 target occupational categories was obtained from Public Service Commission administrative records. This number was computed separately for each of the departments and agencies under the *Public Service Employment Act*. The period was restricted to appointments taking place between April 1, 2007, and September 30, 2008.<sup>16</sup> Appointments of individuals who were students or casuals prior to the appointment were not included.

---

<sup>15</sup> Miedema and Hall op cit; Walley and Smith op cit.

<sup>16</sup> The Public Service Commission-Statistical Information Site (SIS) was queried on December 16, 2008. Results of this query may vary over time as the database is updated or modified on a monthly basis.



### 3. Selection of organizations for study

The list of organizations was examined to identify those with the greatest number of external appointments in the target occupational groups. This procedure identified the following four organizations:

- Correctional Service Canada
- National Defence (public service employees)
- Fisheries and Oceans Canada
- Public Prosecution Service of Canada

### 4. Selection of six high-risk occupations within the four organizations

Examination of the pattern of appointments in each organization showed that the majority of appointments were concentrated in a small number of occupational groups such as nurses in Correctional Service Canada and biologists in Fisheries and Oceans Canada. To streamline the analysis, six occupational groups representing the bulk of external staffing activities within each organization were targeted for study.

The procedures yielded the sample shown in Table 2 below.

**Table 2:** Study population and sample size: Selected high-risk occupations by organization<sup>17</sup>

Occupational group	Organization	Population size	Sample size
Nursing (NU)	Correctional Service Canada	179	35
Biological Sciences (BI)	Fisheries and Oceans Canada	64	26
Scientific Services (DS)	National Defence (public service employees)	50	23
Engineering and Land Survey (EN)	National Defence (public service employees)	163	34
Financial Management (FI)	National Defence (public service employees)	62	26
Law (LA)	Public Prosecution Service of Canada	30	18
<b>Total</b>		<b>548</b>	<b>162</b>

**Source:** Job Applicant Information System (JAIS)

<sup>17</sup> The Audit and Studies Division determined the minimal number of appointment files to be sampled within each of the six selected occupational groups. The goal of sampling was to have a sufficiently large sample for each of the six occupational groups to provide population estimates. Minimal sample size was estimated based on a confidence level of 90%, a confidence interval of 10% and an expected deviation rate (percentage of non-compliant files) of 20% for each of the six groups. The sample sizes based on this standard for the six occupational groups are reported in Table 2, yielding a total of 162 sampling units from a population of 548 external appointments (30%).

## Appendix 2 – Statistical background

**Table 3:** Verification practices: Staffing files by type of document indicating verification practice and occupational group

Type of document	BI (DFO)	DS (DND)	EN (DND)	FI (DND)	LA (PPSC)	NU (CSC)	Total % <sup>18</sup>
Curriculum vitae / Résumé specifying credentials	69	87	97	100	83	71	85
<b>Documents addressing educational qualifications</b>							
Copy of degree / diploma	73	30	71	62	28	69	59
Transcript	12	70	15	23	6	9	21
Statement of foreign credential equivalence / evaluation	–	9	12	4	–	–	4
Education verified directly with institution	–	13	–	8	–	3	4
<b>Documents addressing professional qualifications</b>							
Professional certification	–	–	6	–	72	100	31
Statement of eligibility for certification	–	–	3	15	–	–	3
Certification or eligibility for certification verified directly with association	–	–	–	–	44	–	5

Source: Staffing files reviewed (n=162)

<sup>18</sup> Totals do not equal 100 as multiple documents were found in some files.

## Appendix 3 – Glossary

### **Appointment**

An action taken under the *Public Service Employment Act* to hire or promote someone.

### **Assessment methods**

Methods such as interviews, written tests, reference checks and simulations designed to assess candidates against the qualifications for a position.

### **Essential qualifications**

Those qualifications necessary for the work to be performed and that must be met in order for a person to be appointed. These include education, experience, occupational certification, knowledge, abilities and skills, aptitudes, personal suitability and official language proficiency.

### **Employer**

The Treasury Board of Canada is the employer. However, in the case of a separate agency, the agency itself is the employer.

### **External appointment process**

A process in which persons may be considered, whether or not they are employed in the public service.

### **Foreign credentials**

Education diplomas/degrees or professional certification/accreditation issued outside of Canada.

### **Foreign credential evaluation**

The process that compares international educational credentials to those obtained in one of Canada's education systems.

### **High-risk occupations**

Occupations where the appointment of an unqualified candidate might result in considerable harm to individuals, property or organizations.<sup>19</sup>

### **Merit**

One of the core values of the *Public Service Employment Act*. An appointment is made on the basis of merit when a person appointed meets the essential qualifications for work to be performed, as established by the deputy head, including official language proficiency. The sub-delegated manager may also take into account any current or future asset qualifications, operational requirements and organizational needs.

### **Occupational group**

A grouping used for classification, comprising similar kinds of work requiring similar skills.

---

<sup>19</sup> Miedema and Hall op cit; Walley and Smith op cit.



**Public Service Resourcing System (PSRS)**

An electronic tool that screens applicants in minutes, based on responses to a customized on-line application form that includes an on-line questionnaire.

**Qualification standards**

Standards established in relation to education, knowledge, experience, occupational certification and language that the employer considers necessary for the nature of the work to be performed and to meet the current and future needs of the public service.

**Recruitment**

Hiring from outside the public service.

**Staffing file**

Documentation used to support, confirm or explain the staffing practices and the reasons for the appointment decisions that are made throughout a staffing process.

**Statement of Merit Criteria (SoMC)**

Forms the basis for the assessment of merit; includes essential qualifications, asset qualifications, operational requirements and organizational needs.









## Processus de nomination externe

Processus dans le cadre duquel on examine les candidatures, que les personnes concernées soient ou ne soient pas employées dans la fonction publique.

### Professions à risque élevé

Professions pour lesquelles la nomination d'un candidat non qualifié pourrait entraîner des préjudices considérables pour les personnes, les biens ou les organisations<sup>19</sup>.

### Qualifications essentielles

Qualifications nécessaires pour s'acquitter des tâches liées à un poste et qu'une personne doit posséder pour être nommée à ce poste. Ces qualifications comprennent les études, l'expérience, l'attestation professionnelle, les connaissances, les capacités et compétences, les aptitudes, les qualités personnelles et les exigences linguistiques.

### Recrutement

Embauche de candidats provenant de l'extérieur de la fonction publique.

### Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP)

Outil électronique qui présélectionne les candidats en quelques minutes selon les réponses fournies dans un formulaire en ligne personnalisé qui comprend un questionnaire en ligne.

### Titres de compétences étrangers

Diplôme d'études ou attestation/accréditation professionnelle délivrés à l'extérieur du Canada.

<sup>19</sup> Miedema et Hall, *op cit*; Valley et Smith, *op cit*.

## Dossier de dotation

Documents utilisés pour étayer, confirmer ou expliquer les pratiques de dotation et les raisons qui justifient les décisions relatives à la nomination prises tout au long d'un processus de dotation.

## Employeur

Le Conseil du Trésor du Canada est l'employeur. Toutefois, dans les cas des organismes distincts, c'est l'organisme qui est l'employeur.

## Énoncé des critères de mérite (ECM)

Outil fondamental pour évaluer le mérite; comprend les qualifications essentielles, les qualifications constituant un atout, les exigences opérationnelles et les besoins organisationnels.

## Évaluation des titres de compétences étrangers

Processus de comparaison entre les titres de compétences étrangers et ceux obtenus dans l'un des systèmes d'éducation du Canada.

## Groupe professionnel

Groupe servant à la classification, qui comprend des emplois similaires nécessitant des compétences similaires.

## Mérite

L'une des valeurs fondamentales de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Une personne est nommée en fonction du mérite lorsqu'elle possède toutes les qualifications essentielles relatives au travail à accomplir, notamment les exigences linguistiques, telles qu'elles sont déterminées par l'administrateur général. Le gestionnaire subdélégué peut également tenir compte des qualifications constituant un atout, des exigences opérationnelles et des besoins organisationnels actuels ou futurs.

## Méthodes d'évaluation

Méthodes comme les entrevues, les examens écrits, les vérifications des références et les simulations, conçues pour évaluer les candidats au regard des qualifications requises pour un poste.

## Nomination

Mesure prise en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour embaucher ou promouvoir une personne.

## Normes de qualification

Normes établies en fonction des études, des connaissances, de l'expérience, de l'attestation professionnelle et des compétences linguistiques que l'employeur considère comme nécessaires compte tenu de la nature du travail à accomplir et pour répondre aux besoins actuels et futurs de la fonction publique.



**Tableau 3 :** Les pratiques en matière de vérification : les dossiers de dotation par type de document indiquant les pratiques de vérification et le groupe professionnel

Type de document							
BI	DS	EN	FI	LA	NU	Total	% <sup>18</sup>
(MPQ)	(MDN)	(MDN)	(MDN)	(SPPC)	(SCC)		
Curriculum vitae présentant les attestations d'études obtenues							
69	87	97	100	83	71	85	
Documents relatifs aux études							
Copie du diplôme							
73	30	71	62	28	69	59	
Relève de notes							
12	70	15	23	6	9	21	
Équivalence/évaluation des titres de compétence étrangers							
–	9	12	4	–	–	4	
Niveau de scolarité vérifié directement auprès de l'établissement d'enseignement							
–	13	–	8	–	3	4	
Documents relatifs à la certification professionnelle							
Certification professionnelle							
–	–	6	–	72	100	31	
Admissibilité à la certification							
–	–	3	15	–	–	3	
Certification ou admissibilité vérifiée directement auprès de l'association professionnelle							
–	–	–	–	44	–	5	

Source : Dossiers de dotation examinés (n = 162)

<sup>18</sup> Le total de chaque colonne ne correspond pas à 100, puisque certains dossiers comportaient plusieurs documents.

**3. Sélection des organisations aux fins de l'étude**

Nous avons examiné la liste des organisations afin de repérer celles qui présentaient le plus grand nombre de nominations externes dans les groupes professionnels cibles. Cette démarche a fait ressortir les quatre organisations suivantes :

- Service correctionnel du Canada
- Ministère de la Défense nationale (fonctionnaires)
- Pêches et Océans Canada
- Service des poursuites pénales du Canada

**4. Sélection de six professions à risque élevé au sein des quatre organisations choisies**

L'examen des tendances en matière de nomination dans chaque organisation a montré que la grande majorité des nominations étaient concentrées dans un petit nombre de groupes professionnels comme les Sciences infirmières du Service correctionnel et les biologistes de Pêches et Océans. Pour simplifier l'analyse, six groupes professionnels représentant la majorité des activités de dotation externe dans chaque organisation ont été cibles pour l'étude.

Ces procédures ont permis d'obtenir l'échantillon illustré dans le tableau 2 ci-dessous.

**Tableau 2 : Population à l'étude et taille de l'échantillon : les professions à risque élevé par organisation<sup>17</sup>**

Groupe professionnel	Organisation	Taille de la population	Taille de l'échantillon
Sciences infirmières (NU)	Service correctionnel du Canada	179	35
Sciences biologiques (BI)	Pêches et Océans Canada	64	26
Services scientifiques de la défense (DS)	Défense nationale (fonctionnaires)	50	23
Génie et arpentage (EN)	Défense nationale (fonctionnaires)	163	34
Gestion financière (FI)	Défense nationale (fonctionnaires)	62	26
Droit (LA)	Service des poursuites pénales du Canada	30	18
<b>Total</b>		<b>548</b>	<b>162</b>

Source : Système d'information analytique sur les emplois (SIAE)

<sup>17</sup> La Division de la vérification et des études a déterminé le nombre minimal de dossiers de nomination qui serviraient d'échantillon pour chacun des six groupes professionnels choisis. Le but de l'échantillonnage est d'obtenir un échantillon assez grand pour chacun des six groupes professionnels pour fournir des estimations concernant la population. La taille minimale de l'échantillon est estimée selon un niveau de confiance de 90 %, un intervalle de confiance de 10 % et un taux d'écart attendu (pourcentage de dossiers non conformes) de 20 % pour chacun des six groupes. Le tableau 2 illustre la taille des échantillons pour les 6 groupes professionnels, calculée en fonction de cette norme. Le total s'élève à 162 unités d'échantillonnage pour une population de 548 nominations externes (30 %).

## Annexe 1 – Méthodologie

### *Méthodologie permettant de repérer les organisations et les groupes professionnels à risque élevé*

Une approche d'échantillonnage discrétionnaire a servi à repérer un segment de professions pour lesquelles la nomination d'un candidat non qualifié pourrait causer des préjudices aux personnes, aux biens ou aux organisations. Ces professions comprennent des postes dont les titulaires offrent des services à des populations vulnérables (enfants, personnes âgées, personnes handicapées, personnes qui assurent la sécurité publique ou fournisseurs de services d'urgence), assument des responsabilités financières et travaillent dans des domaines très spécialisés (architecture, génie, droit, médecine)<sup>15</sup>.

L'approche comportait quatre étapes :

#### **1. Repérage des professions à risque élevé**

Nous avons élaboré une première liste de professions à risque élevé en identifiant les groupes professionnels des domaines de la santé, du droit, des sciences, du génie et des services d'urgence. Après cette première sélection, nous avons appliqué une deuxième sélection en vue de ne retenir que les groupes professionnels pour lesquels il est nécessaire d'avoir suivi une formation spécialisée ou d'avoir obtenu un diplôme d'une université reconnue conformément aux Normes de qualification du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Une deuxième liste de 13 groupes professionnels s'en est dégagée, comme suit : Architecture et urbanisme (AR), Sciences biologiques (BI), Chimie (CH), Art dentaire (DE), Services scientifiques de la défense (DS), Génie et arpentage (EN), Gestion financière (FI), Droit (LA), Médecine (MD), Sciences infirmières (NU), Pharmacie (PH), Psychologie (PS) et Médecine vétérinaire (VM).

#### **2. Détermination du nombre d'embauches dans les professions ciblées, par organisation**

Le nombre de nominations externes à un poste de l'une des 13 catégories professionnelles ciblées a été obtenu grâce aux dossiers administratifs de la CFP. Ce nombre a été calculé séparément pour chacun des ministères et organismes assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Nous avons seulement tenu compte des nominations ayant eu lieu entre le 1<sup>er</sup> avril 2007 et le 30 septembre 2008<sup>16</sup>. Les nominations de personnes ayant travaillé à titre d'étudiants ou d'employés occasionnels avant leur nomination n'ont pas été prises en considération.

<sup>15</sup> Miedema et Hall, *op cit*; Valley et Smith, *op cit*.

<sup>16</sup> Le SIS de la CFP a été lancé le 16 décembre 2008. Les résultats pourraient changer au fil du temps puisque la base de données est mise à jour ou modifiée mensuellement.



## Équipe responsable de l'étude

Vice-présidente, Direction générale de la vérification et des services de données  
Elizabeth Murphy-Walsh

Directeur général, Direction des services de données et de l'analyse  
Terry Hunt

Directrice, Division de la planification stratégique et la revue fonctionnelle  
Ewa Ochmann

Gestionnaire, Division des études  
Melanie Morris-Jenkins

### Analystes

Doug Batten

Jack Wong

Karen Johnson

Kaddour Abejja

Martin Beaupré

### Étudiant

Joshua Ferriera

## Conclusion

L'étude fournit des renseignements sur les pratiques et les politiques mises en place relativement à la vérification des attestations d'études dans le cadre des processus de nomination externes. Les résultats indiquent qu'il n'existe aucune politique ni directive pangouvernementale en matière de dotation en vertu de laquelle les organisations doivent vérifier les attestations d'études des candidats.

En ce qui a trait aux politiques et aux pratiques de vérification mises en place dans les quatre organisations publiques pour les six groupes professionnels à risque élevé que nous avons choisis, les résultats indiquent qu'il n'existe, au sein de ces organisations, aucune politique interne aux termes de laquelle les attestations d'études des candidats doivent être vérifiées. En dépit de l'absence de ligne directrice, toutes les organisations ont, cependant, instauré des pratiques en matière de vérification. Celles-ci varient selon le poste à doter et reflètent les exigences en matière d'études ou les exigences professionnelles liées au poste.

Pour une petite proportion des dossiers examinés, il n'existait aucune preuve que les attestations d'études avaient été vérifiées. Nous ne pouvons déduire, en nous fondant sur l'examen d'un dossier, qu'aucune vérification des attestations d'études n'a été effectuée, mais seulement conclure qu'aucune preuve de cette vérification ne se trouve au dossier. Cette constatation pourrait être attribuable à une omission ou à une erreur dans la documentation.

L'étude a permis de repérer plusieurs procédures de vérification qui pourraient être considérées comme des pratiques exemplaires. Parmi celles-ci, mentionnons le fait de demander l'original du diplôme ou la certification professionnelle, d'attester qu'on a vu le document original ou de vérifier les renseignements directement auprès des établissements d'enseignement ou des associations professionnelles.

La CFP s'emploie actuellement à clarifier l'orientation visant à instaurer une vérification des attestations d'études, particulièrement dans les situations suivantes : à l'entrée dans la fonction publique, à l'occasion d'un changement de groupe professionnel exigeant des études plus avancées, au moment d'une modification liée la scolarité requise, ou lorsque la qualification constituant un atout est mise en application. Cette orientation comportera une définition claire de ce que l'on entend par vérification des attestations d'études.

## *Le plus grand défi cité par les personnes interviewées concernait la détection des fausses déclarations relatives à l'expérience professionnelle.*

On a demandé aux personnes interviewées si elles avaient déjà soupçonné des candidats de faire des fausses déclarations au sujet d'autres renseignements généraux. Bien que les deux tiers des personnes se souvenaient de tels cas, seulement la moitié d'entre elles se rappelaient avoir soupçonné des candidats de faire des fausses déclarations au sujet de leurs études.

Les renseignements qui soulèvent le plus souvent des soupçons sont ceux qui concernent l'expérience professionnelle des candidats. Les personnes interviewées des quatre organisations ont expliqué qu'il était difficile de détecter les fausses déclarations ayant trait aux tâches exécutées dans le cadre d'emplois précédents, ainsi que le niveau de responsabilité exercée. Dans les dossiers où l'expérience de travail était mise en doute, les interviewés ont indiqué qu'ils avaient utilisé d'autres mécanismes d'évaluation, comme la vérification des références pour vérifier les qualifications des candidats.

## Pratiques exemplaires en matière de vérification

*Les pratiques exemplaires consistent à utiliser les outils de dotation pour vérifier les attestations d'études et à obtenir une confirmation officielle auprès de l'établissement d'enseignement ou de l'association professionnelle.*

Les résultats des entrevues ont montré que les fausses déclarations relatives aux études n'étaient pas perçues comme un risque pour les organisations étant donné que le système de dotation comporte des procédures de vérification pour le détecter. Les résultats de l'examen des dossiers ont confirmé que ces procédures étaient en place, puisque la grande majorité des dossiers contenaient des documents concernant les procédures mises en œuvre.

- Certaines organisations ont adopté ce que l'on pourrait appeler des pratiques exemplaires en matière de vérification des attestations d'études. Ces pratiques sont les suivantes :
- demander à voir la copie originale du diplôme, du relevé de notes ou de la certification professionnelle et conserver au dossier des documents indiquant qu'on a vu l'original;
- communiquer avec l'établissement d'enseignement afin de vérifier les attestations d'études;
- demander directement à l'établissement d'enseignement de rédiger une lettre à l'intention de l'organisation d'embauche précisant les qualifications relatives aux études;
- communiquer avec l'association professionnelle afin de vérifier la certification professionnelle du candidat;
- vérifier en ligne le statut professionnel du candidat avant de le nommer en consultant les sites Web des organismes professionnels;
- utiliser une liste de vérification de la dotation comportant une section qui renvoie à la preuve de scolarité attestant que le personnel des ressources humaines a vu le document original.



Il convient de noter que dans une petite proportion des dossiers indiquant qu'une vérification plus stricte a été effectuée, nous avons observé la présence de documents témoignant de procédures encore plus rigoureuses, notamment :

1. Une copie certifiée du diplôme ou du relevé de notes ou le relevé de notes original;
2. Le document original ou une copie certifiée de la certification ou de l'admissibilité à la certification professionnelle;
3. Le document original ou une copie certifiée de la preuve d'équivalence des titres de compétence étrangers;

4. Des documents démontrant que la vérification des études, de la certification ou de l'admissibilité à la certification professionnelle a été effectuée directement auprès de l'établissement d'enseignement ou de l'association professionnelle.

Ces procédures plus rigoureuses étaient observées le plus souvent parmi les groupes LA, DS et NU. Plus de la moitié (soit 53 %) des dossiers du groupe LA comprenaient des relevés de notes, des copies certifiées des diplômes ou une preuve que les attestations d'études étaient vérifiées directement avec l'établissement d'enseignement ou avec l'association professionnelle. Le même constat a été observé dans 44 % des dossiers du groupe DS et dans 29 % des dossiers du groupe NU (Données non présentées).

## Défis et risques associés à la détection des fausses déclarations

*Les risques de fausses déclarations étaient considérés comme minimes étant donné que des pratiques étaient mises en place pour les détecter.*

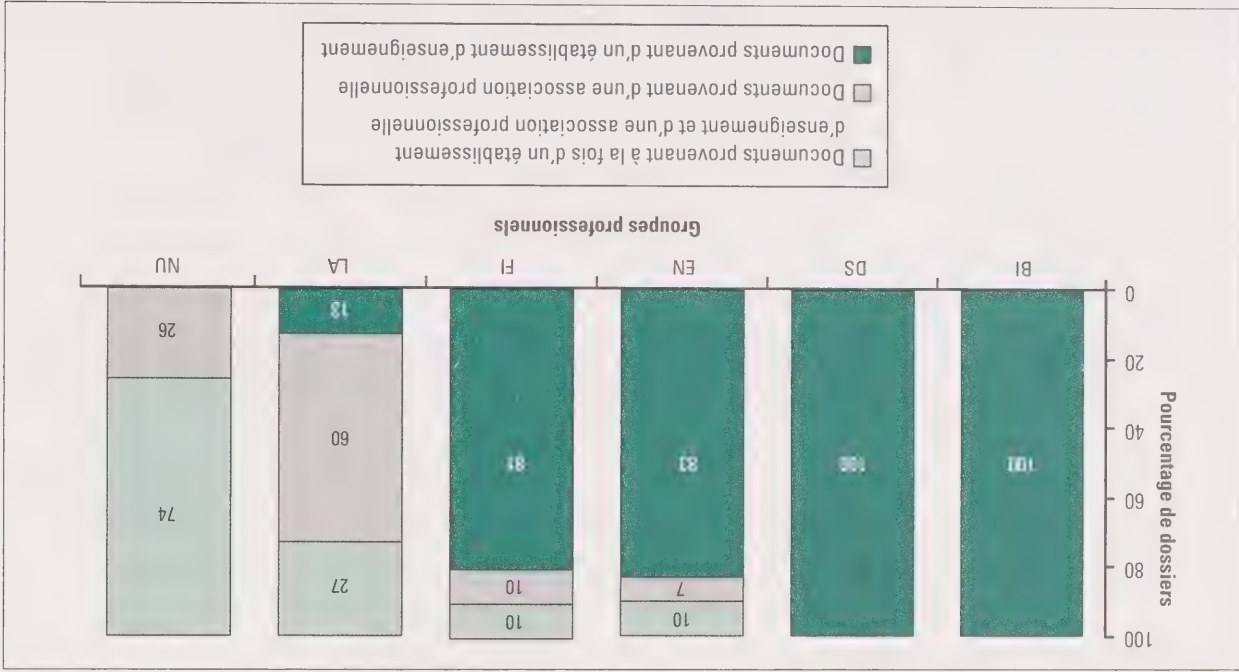
Seulement la moitié des personnes interviewées ont déjà soupçonné un candidat d'avoir fait des fausses déclarations à propos de ses études ou de sa certification professionnelle (p. ex., déclarer posséder un diplôme alors que tel n'est pas le cas). Lorsque nous leur avons demandé quels étaient les risques associés aux fausses déclarations concernant les études, les personnes interviewées ont nommé de nombreux risques potentiels, notamment l'incompétence technique, les préjugés pour les personnes ou le public, les dommages financiers et les conséquences néfastes pour la réputation d'une organisation ou de l'ensemble du gouvernement. Les personnes ont souvent tempéré leurs réponses en rappelant que, malgré les risques possibles, les fausses déclarations relatives aux études ne constituaient pas une menace importante étant donné que leurs organisations avaient mis en place des mécanismes d'évaluation pour les détecter.

Dans le cadre de cette étude, nous nous sommes penchés sur l'une des formes de fausse déclaration relative aux attestations d'études, soit le recours à des établissements non agréés pour obtenir des diplômes. Dans les dossiers examinés qui comprenaient des renseignements sur les établissements d'enseignement (n = 152), toutes les personnes embauchées semblaient avoir obtenu leur diplôme auprès d'établissements reconnus.

de réglementation professionnelle pour obtenir la liste de ses membres afin de vérifier le statut des candidats. Les personnes interviewées ont affirmé que, pour ces professions, il n'était pas nécessaire de vérifier les attestations d'études, puisque l'association professionnelle s'en charge dans le cadre du processus de certification.

Pour les postes dont les qualifications comprenaient une exigence relative aux études, la pratique la plus courante consistait à demander aux candidats de fournir une preuve de leur diplôme. Les personnes interviewées ont fait remarquer que lorsque l'énoncé des critères de mérite précisait un domaine de spécialisation, les candidats devaient fournir un relevé de notes afin de prouver qu'ils avaient suivi les cours appropriés. Certaines personnes interviewées ont indiqué qu'elles acceptaient les lettres provenant d'établissements d'enseignement lorsque le candidat n'était pas en mesure de fournir son diplôme ou son relevé de notes.

**Graphique 3 : Les pratiques en matière de vérification : les dossiers de dotation illustrant des pratiques de vérification plus rigoureuses, par type de document et groupe professionnel**

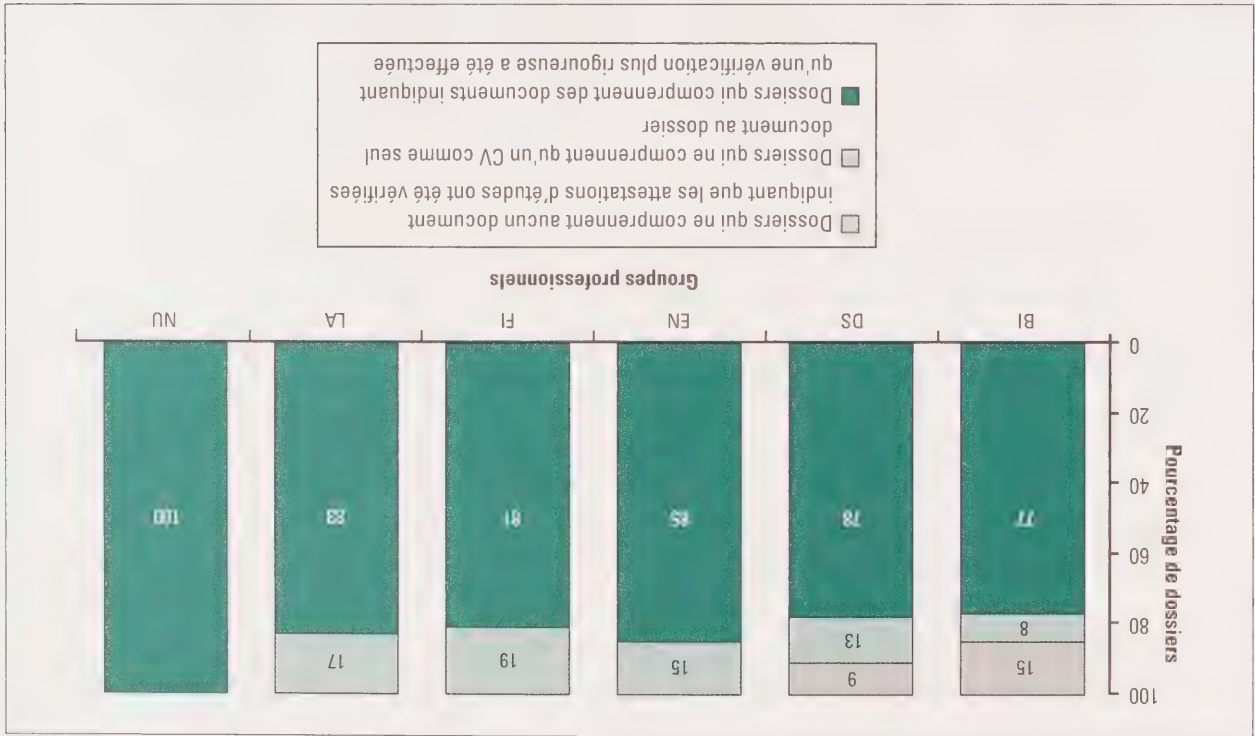


**Source :** Dossiers de dotation examinés indiquant qu'une vérification rigoureuse a été effectuée (n = 138)

**Nota :** Le total des chiffres ne peut pas correspondre à 100 % en raison de l'arrondissement.

## Graphique 2 : Les pratiques en matière de vérification :

les dossiers de dotation par type de document  
et groupe professionnel



Source : Dossiers de dotation examinés (n = 162)

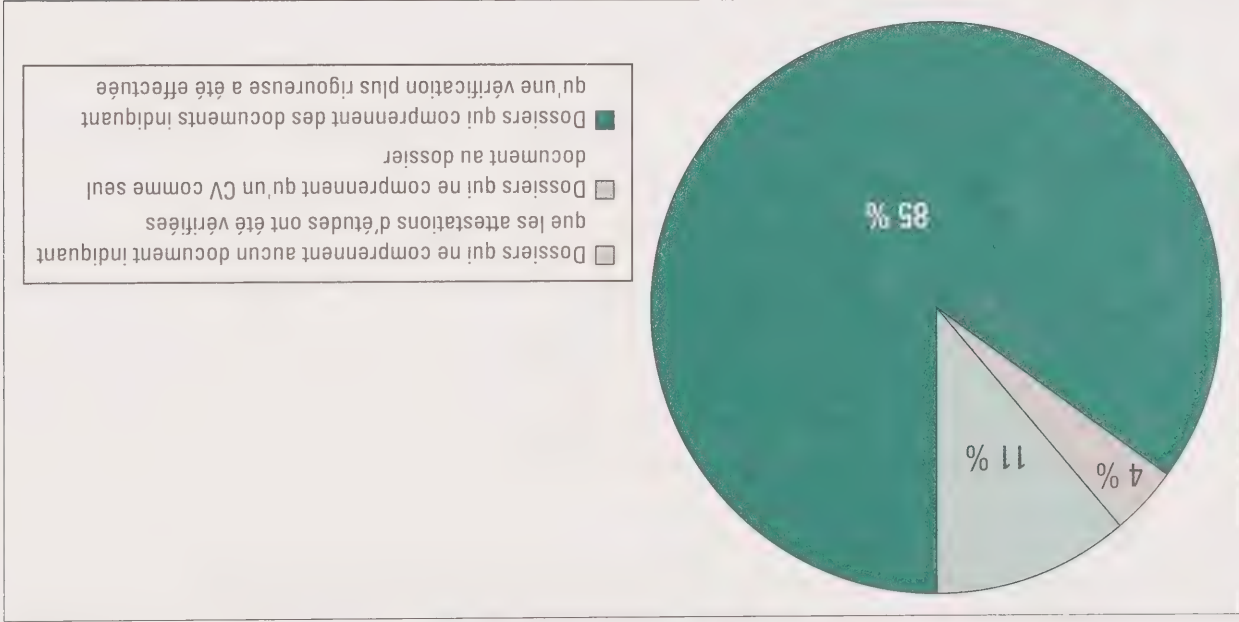
## Les différences observées entre les pratiques en matière de vérification relatives aux différents groupes reflètent les diverses normes professionnelles.

Le graphique 3 présente des renseignements relatifs au sous-échantillon de dossiers (n = 138) qui comprennent des preuves indiquant qu'une vérification plus rigoureuse a été effectuée. Ces données montrent que le type de document se trouvant au dossier varie selon le groupe professionnel. Les dossiers qui ne comprennent que des documents provenant d'un établissement d'enseignement (comme un diplôme) étaient chose courante pour les groupes BI (100 %), DS (100 %), EN (Ingénieur) (83 %), et FI (81 %). Comme prévu, les dossiers qui ne comprennent que des documents provenant d'une association professionnelle étaient chose courante pour le groupe LA (60 %). Les dossiers qui comprennent des documents provenant à la fois d'un établissement d'enseignement et d'une association professionnelle étaient chose courante pour les groupes des NU (74 %) et des LA (27 %).

Les entrevues ont permis d'expliquer cette tendance dans les résultats. De fait, les personnes interviewées ont mentionné que leur organisation respectivement vérifiait les titres de compétences définis dans les qualifications professionnelles pour le groupe. Pour les professions nécessitant une certification professionnelle (NU, LA, FI, EN), les candidats doivent souvent fournir une preuve de leur certification. Dans certains cas, on communique directement avec l'organisme



**Graphique 1 : Les pratiques en matière de vérification : les dossiers de dotation par type de document conservé**



Source : Dossiers de dotation examinés (n = 162)

La prédominance des pratiques de vérification plus rigoureuses correspond aux conclusions tirées des entrevues. Lorsque nous avons demandé aux personnes interviewées de décrire leurs pratiques en matière de vérification, elles avaient tendance à mentionner l'une des plus strictes procédures, notamment en demandant une copie du diplôme ou du relevé de notes. Aucune des personnes interviewées n'avait mentionné la vérification du CV comme procédure de vérification. De plus, la majorité des personnes ont répondu que les fausses déclarations ne représentaient pas un problème étant donné les pratiques plus rigoureuses mises en place pour vérifier les attestations d'études.

### *Les pratiques en matière de vérification varient selon le groupe professionnel*

Comme l'illustre le graphique 2, tous les dossiers relatifs au groupe NU (Sciences infirmières) comprenaient des documents indiquant qu'une vérification plus rigoureuse était effectuée comparativement à seulement 77 % des dossiers du groupe BI (Sciences biologiques) et 78 % des dossiers du groupe DS (Services scientifiques de la défense). La proportion des dossiers comprenant un CV seulement varie de 8 % pour les dossiers du groupe BI à 19 % pour les dossiers du groupe FI (Gestion financière). De l'ensemble des dossiers examinés, 15 % des dossiers du groupe BI et 9 % des dossiers du groupe DS ne contenaient aucune documentation attestant la vérification des attestations d'études.

## *Malgré l'absence de politiques officielles, toutes les organisations avaient mis en place des pratiques en matière de vérification.*

En plus des entrevues réalisées avec les répondants clés, nous avons mené un examen des dossiers de dotation relatifs aux six groupes professionnels choisis. L'objectif était de déterminer si la vérification des attestations d'études était congnée et, le cas échéant, comment elle l'était.

## Pratiques en matière de vérification

L'examen de la documentation ministérielle fournie par les personnes interviewées suggère, également, qu'il n'existe aucune politique officielle concernant la vérification systématique des attestations d'études.

ou que tout le monde comprenait, que les attestations d'études constituent un élément clé dans la détermination du mérite et devraient, par conséquent, être vérifiées. D'autres personnes ont expliqué qu'elles s'orientaient à l'aide des lignes directrices et des outils mis à leur disposition par les sources centrales, comme les renseignements concernant les études qui sont obtenus par l'entremise du Système de ressource de la fonction publique (SRFP) administré par la Commission de la fonction publique (CFP) ou du Formulaire de vérification de sécurité de consentement et d'autorisation du personnel, qui exige des organisations de vérifier les données relatives aux études dans le cadre des enquêtes de sécurité décrites dans la norme sur la sécurité du personnel du SCT.

1. Les dossiers qui ne comprennent aucun document indiquant que les attestations d'études ont été vérifiées.

2. Les dossiers qui ne comprennent qu'un curriculum vitae (CV) précisant les attestations d'études que le candidat possède.

3. Les dossiers qui comprennent des documents indiquant qu'une vérification plus rigoureuse a été effectuée (p. ex. une copie du diplôme ou du relevé de notes, une preuve d'équivalence des titres de compétences étrangers ou une preuve de la certification professionnelle).

Le graphique 1 montre que 85 % de tous les dossiers examinés comprenaient au moins un document indiquant qu'une vérification plus rigoureuse avait été effectuée, tandis que 11 % des dossiers ne contenaient qu'un CV. Moins de 4 % des dossiers examinés (surtout ceux des groupes Sciences biologiques (BI) et Services scientifiques de la défense (DS)) ne comprenaient aucun document indiquant que les attestations d'études avaient été vérifiées.

## Politique pangouvernementale relative à la vérification des attestations d'études

Un éventail de documents pangouvernementaux ont été analysés, y compris, sans s'y limiter, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP), le Cadre de nomination de la Commission de la fonction publique, l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination, les normes de qualification, les normes de sécurité, les divers règlements sur l'emploi dans la fonction publique et les trousseaux d'outils de dotation.

*Il n'existe aucune politique ou ligne directrice pangouvernementale qui prescrive que les attestations d'études doivent être vérifiées.*

A l'exception du processus d'évaluation des titres de compétences étrangers, il n'existe aucune politique, ligne directrice ou directive pangouvernementale formelle qui stipule expressément que les attestations d'études doivent être vérifiées dans le cadre d'un processus de dotation. Les lois principales telles que la LEFP ainsi que les Lignes directrices relatives à la sélection et à la nomination prévoient que les candidats doivent posséder toutes les qualifications essentielles pour être nommés à un poste<sup>13</sup>. Toutefois, ces documents ne traitent pas directement du processus de vérification des attestations d'études. La Norme sur la sécurité du personnel du Secrétariat du conseil du trésor du Canada (SCT) indique que les attestations d'études et les qualifications professionnelles doivent être vérifiées dans le cadre de l'évaluation de la fiabilité. Cependant, il appartient aux ministères de déterminer ce qui constitue une vérification suffisante des attestations d'études<sup>14</sup>.

## Politiques des organisations relatives à la vérification des attestations d'études

Nous avons demandé aux personnes interviewées si leur organisation respective avait mis en place des politiques officielles concernant la vérification des attestations d'études et si il existait des politiques spécifiques relatives aux six professions à risque élevé. Nous avons, également, examiné la documentation ministérielle fournie par les personnes interviewées.

*Les organisations n'ont mis en place aucune politique officielle indiquant que les attestations d'études doivent être vérifiées.*

Les personnes interviewées ont précisé qu'il n'existait dans leur organisation aucune politique officielle mentionnant que les attestations d'études doivent être vérifiées ou précisant la façon dont elles doivent l'être. Toutefois, certaines personnes ont répondu qu'il était tacitement admis,

<sup>13</sup> LEFP, 30(2); Politique de sélection et de nomination

<sup>14</sup> Secrétariat du conseil du Trésor, Norme sur la sécurité du personnel, 2002.



## Qu'entendons-nous par vérification des attestations d'études?

Aux fins de cette étude, le terme « vérification » désigne toute pratique utilisée par les organisations pour déterminer si un candidat possède les qualifications professionnelles ou les attestations d'études requises indiquées sur l'énoncé des critères de mérite (ECM).

La vérification peut s'effectuer à n'importe quelle étape du processus d'évaluation, soit de la demande initiale de candidature jusqu'à l'entrevue et à la vérification des références. Les organisations ont à leur disposition tout un éventail de pratiques de vérification. Elles peuvent examiner le *curriculum vitae* (CV) en vue de savoir quelles attestations d'études la personne possède, demander une copie du diplôme ou du relevé de notes, ou encore communiquer directement avec l'établissement d'enseignement.

## Qu'entendons-nous par fausse déclaration?

Les procédures de vérification visent à s'assurer que les candidats satisfont aux critères de mérite. Les candidats peuvent commettre des erreurs dans le processus de demande d'emploi, mais ils peuvent aussi présenter délibérément de faux renseignements concernant leurs qualifications. On entend par fausse déclaration « toute affirmation qui n'est pas conforme aux faits et qui est effectuée dans l'intention d'induire en erreur ou de tromper<sup>8</sup> ». Il y a fausse déclaration lorsqu'un candidat présente des renseignements qui ne sont pas véridiques, ou lorsqu'il présente volontairement des renseignements ambigus ou omet délibérément certaines caractéristiques indésirables de ses antécédents ou de son expérience professionnelle<sup>9</sup>. Les fausses déclarations pourraient mener à la fraude lorsqu'une personne « présente sciemment de faux renseignements ou dissimule la vérité en vue d'inciter une autre personne à agir à son détriment<sup>10</sup> ». Aux termes de l'article 69 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*<sup>11</sup>, la CFP peut mener une enquête si elle a des raisons de croire qu'il pourrait y avoir eu fraude dans le processus de nomination.

Les fausses déclarations peuvent prendre différentes formes dans un processus de sélection. Le CV, l'entrevue et la vérification des références forment le « trio classique<sup>12</sup> » d'outils d'évaluation et les candidats peuvent voir dans chacun de ces outils l'occasion de fournir de faux renseignements. En ce qui a trait aux études, les candidats peuvent présenter de faux renseignements concernant leurs attestations d'études ou leur niveau de scolarité pour sembler posséder les qualifications essentielles liées au poste.

<sup>8</sup> 2008 Encyclopædia Britannica, Inc.

<sup>9</sup> Walley et Smith, *op cit*.

<sup>10</sup> 2004 *Black's Law Dictionary*

<sup>11</sup> LEFP, 69; Enquêtes et plaintes concernant les nominations

<sup>12</sup> LEFP, 30(2); Politique de sélection et de nomination

Les données utilisées pour l'étude proviennent de trois sources : des entrevues avec des répondants clés; un examen des documents du gouvernement et des organisations ayant trait à la vérification des attestations d'études et un examen des dossiers de dotation pour les processus externes.

### *Entrevues avec des répondants clés*

Nous avons réalisé des entrevues avec 32 personnes qui, en raison du poste qu'elles occupent, connaissent bien la question de la vérification des attestations d'études. Ces personnes ont été choisies pour inclure celles ayant des connaissances ou de l'expérience dans les processus externes impliquant chacun des six groupes professionnels cibles. Parmi ces personnes, on retrouve :

- des chefs des RH;
- des responsables de la sécurité;
- des conseillers en RH qui ont été récemment impliqués dans des processus d'embauche externes relatifs aux professions cibles;
- des gestionnaires d'embauche qui ont été récemment impliqués dans des processus d'embauche externes relatifs aux professions cibles.

### *Examen de documents*

Les données obtenues au moyen des entrevues ont été complétées par un examen des documents détenus par les organisations et qui ont abordé le sujet de la vérification des attestations d'études. Parmi ceux-ci, on y trouve des exposés, des politiques, des plans, des études, des guides, des boîtes à outils, des procédures et d'autres documents pertinents.

Nous avons, également, effectué un examen des documents afin de déterminer les politiques, lignes directrices ou directives qui existent à l'échelle du gouvernement concernant la vérification des attestations d'études.

### *Examen de dossiers*

Nous avons examiné 162 dossiers de dotation concernant des nominations récentes de candidats de l'extérieur à un poste au sein de l'un des six groupes professionnels cibles. Nous avons examiné ces dossiers en vue d'y trouver des documents concernant la vérification des attestations d'études. Nous nous sommes concentrés sur les dossiers de candidats de l'extérieur de la fonction publique qui ont été nommés pendant l'exercice 2007-2008 et les six premiers mois de l'exercice 2008-2009 (du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 30 septembre 2008).

Pour de plus amples renseignements concernant la méthodologie et l'approche de l'étude, voir l'annexe 1.

Approche

En raison du risque inhérent à la nomination d'un nouvel employé au sein de la fonction publique, l'étude a porté uniquement sur les nominations externes<sup>5</sup>. De plus, l'étude a été davantage restreinte par le choix discrétionnaire d'un échantillon de professions à risque élevé. Il y a deux raisons pour lesquelles nous avons procédé ainsi. Premièrement, la nomination d'un candidat non qualifié à un poste à risque élevé pourrait causer de graves préjudices aux personnes, aux biens ou aux organisations<sup>6</sup>. Deuxièmement, il a été prévu que les organisations qui emploient des professionnels pour certains postes à risque élevé seraient les plus susceptibles d'avoir mis en place des pratiques de vérification<sup>7</sup>.

Quatre organisations de la fonction publique ont été choisies pour l'étude, du fait qu'on y trouve un grand nombre de professionnels des six professions réputées satisfaisantes à la définition de risque élevé. Le **tableau 1** illustre l'échantillon utilisé :

**Tableau 1 : Échantillon à l'étude : les professions à risque élevé choisies, par organisation**

Organisation	Groupe professionnel
Service correctionnel du Canada (SCC)	Sciences infirmières (NU)
Pêches et Océans Canada (MPO)	Sciences biologiques (BI)
Défense nationale – fonctionnaires (MDN)	Services scientifiques de la défense (DS)
Défense nationale – fonctionnaires (MDN)	Génie et arpentage (EN)
Défense nationale – fonctionnaires (MDN)	Gestion financière (FI)
Services des poursuites pénales du Canada (SPPC)	Droit (LA)

<sup>5</sup> On considère que les candidats de l'intérieur risquent moins de présenter de faux renseignements étant donné que les gestionnaires d'embauche possèdent déjà des données à leur sujet, comme les évaluations sur le rendement, les enquêtes de sécurité ou les résultats obtenus à l'ELS.

<sup>6</sup> Miedema, A. et Hall, C. (2006). *HR manager's guide to background checks and pre-employment testing*. Toronto : Thomson/Creswell, L., and Smith, M. (1998). *Deception in selection*. Chichester, UK: Wiley.

<sup>7</sup> Pour la sélection finale des groupes professionnels, nous n'avons retenu que les groupes pour lesquels une certification professionnelle ou un diplôme reconnu était nécessaire en vertu des Normes de qualification des groupes professionnels du SCT. Pour d'autres professions, comme ceux des groupes PM, AS et CR, les candidats peuvent faire valoir une combinaison de formation ou d'expérience comme équivalence aux études.



<sup>3</sup> LEFP, 30(2)

<sup>4</sup> Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Norme sur la sécurité du personnel, 2002.

1. Décrire la politique et les pratiques de vérification des attestations d'études à l'échelle du gouvernement au regard de la dotation, de la sécurité ou de toute autre politique ou directive visant l'ensemble de la fonction publique.
  2. Décrire la politique et les pratiques de vérification des attestations d'études à l'échelle de l'organisation, y compris toutes les mesures visant des groupes professionnels particuliers ou des collectivités d'intérêts.
  3. Décrire la perception qu'ont les organisations de leurs défis et de leurs succès en ce qui concerne la détection des fausses déclarations relativement aux attestations d'études ou à d'autres renseignements généraux.
  4. Déterminer la manière dont les organisations consistent la vérification des attestations d'études.
  5. Cerner les points à améliorer, les leçons apprises et les pratiques exemplaires en matière de stratégies de vérification.
- L'étude avait cinq objectifs :

Le but de cette étude était de décrire les pratiques et les politiques mises en œuvre dans la fonction publique pour vérifier les attestations d'études des candidats aux processus de nomination externes. L'étude a, également, permis de cerner les points à améliorer et les pratiques exemplaires. La question des fausses déclarations y a aussi été abordée, notamment en ce qui a trait aux risques, aux défis et aux succès liés à la détection des fausses déclarations dans les processus externes.

## But et objectifs de l'étude

La Norme sur la sécurité du personnel de la Politique du gouvernement canadien sur la sécurité du gouvernement indique que les organisations doivent vérifier les qualifications professionnelles ou les études des employés dans le cadre des enquêtes de sécurité, et qu'il leur appartient de déterminer ce qui constitue une vérification suffisante<sup>4</sup>.

de vérification. Toutefois, il existe une exigence selon laquelle les personnes nommées doivent posséder toutes les qualifications essentielles du poste, dont celles qui sont liées aux études<sup>3</sup>.

politique ou directive pangouvernementale qui décrit les pratiques acceptables en matière

## À propos de la CFP

La Commission de la fonction publique (CFP) est un organisme indépendant qui relève du Parlement. Elle est responsable de protéger l'intégrité du système de dotation de la fonction publique fédérale de même que la neutralité politique de celle-ci. La CFP élabore des politiques et des lignes directrices pour s'assurer que les nominations sont faites selon le principe du mérite et qu'elles respectent les valeurs directrices.

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) encourage la CFP à déléguer ses pouvoirs de nomination aux administrateurs généraux et, par leur entremise, aux gestionnaires dont ils sont responsables<sup>1</sup>. Cette démarche a pour but de donner aux gestionnaires le pouvoir d'embaucher, de gérer et de diriger les membres de leur personnel de façon à répondre aux besoins des Canadiens. Plutôt que de prescrire des règles et des procédures rigoureuses, la CFP propose une orientation générale pour aider les gestionnaires à prendre des décisions en matière de dotation.

Dans le cadre de sa fonction de surveillance, la CFP mène des vérifications, des études, des évaluations et des enquêtes afin d'assurer l'efficacité du système de dotation et d'y apporter les améliorations nécessaires le cas échéant. La CFP mène des études afin de mieux comprendre le système de dotation, de repérer les problèmes potentiels en matière de dotation et de dégager les leçons apprises et les pratiques exemplaires. Ces études sont, en grande partie, de nature exploratoire et regroupent un éventail de méthodes en vue d'explorer des sujets d'intérêts.

## Enjeu de l'étude

Il est fondamental, dans notre système fondé sur le mérite, que les candidats qui présentent une demande dans le cadre d'un processus de nomination fournissent des renseignements généraux exacts. En effet, la nomination d'employés non qualifiés pourrait causer des préjudices au public de plusieurs façons, notamment en portant atteinte à la réputation d'une organisation ou du gouvernement dans son ensemble, en compromettant la productivité et la qualité du travail et en menaçant la sécurité des personnes et des données.

Les recherches préliminaires effectuées dans le cadre de cette étude montrent qu'il n'existe aucune politique ou directive pangouvernementale en matière de dotation qui obligerait les organisations à vérifier les renseignements portant sur les études des candidats<sup>2</sup>. De plus, il n'existe aucune

<sup>1</sup> *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, 2003. Préambule

<sup>2</sup> Depuis que cette étude a été menée, la CFP a mis au point une liste de vérification des dossiers de dotation pour l'ensemble du gouvernement, qui énumère les documents qu'il faut inclure au dossier de dotation, notamment une preuve des diplômes.

Les entrevues avec les répondants clés ont révélé que les risques de fausses déclarations relatives aux études étaient considérés comme minimes, étant donné les pratiques de vérification mises en place pour les détecter. Le plus grand défi cité par les personnes interviewées concernait la détection des fausses déclarations relatives à l'expérience professionnelle.

Les pratiques exemplaires comprennent des outils de dotation pour s'assurer que les attestations d'études ont été vérifiées. À titre d'exemple, on peut citer l'utilisation de la liste de vérification de dotation contenant une section qui fait référence à la preuve de scolarité, ainsi que le fait de demander à voir la confirmation officielle des attestations d'études.

La CFP s'emploie actuellement à clarifier l'orientation visant à instaurer une vérification des attestations d'études, particulièrement dans les situations suivantes : à l'entrée dans la fonction publique, à l'occasion d'un changement de groupe professionnel exigeant des études plus avancées, au moment d'une modification liée la scolarité requise, ou lorsque la qualification constituant un atout est mise en application. Cette orientation comportera une définition claire de ce que l'on entend par vérification des attestations d'études.



Il est fondamental, dans notre système fondé sur le mérite, que les postulants fournissent des renseignements justes et précis quant à leurs compétences professionnelles. Le but de cette étude était de décrire les pratiques et politiques de la fonction publique ayant trait à la vérification des attestations d'études déclarées par les candidats dans le cadre des processus de nomination externes. L'étude a également permis d'établir des axes d'amélioration ainsi que des pratiques exemplaires.

En raison du risque inhérent à la nomination d'un nouvel employé au sein de la fonction publique, l'étude a porté uniquement sur les nominations externes. De plus, l'étude a été restreinte par le choix discrétionnaire d'un échantillon de professions à risque élevé comprenant les groupes suivants : Sciences infirmières, Droit, Génie et arpentage, Gestion financière, Sciences biologiques et Services scientifiques de la défense. Il était prévu que les organisations qui emploient des professionnels pour ces postes à risque élevé seraient les plus susceptibles d'avoir mis en place des pratiques de vérification.

Les données utilisées pour l'étude proviennent de trois sources : des entrevues avec des répondants clés; un examen des documents du gouvernement et des organisations ayant trait à la vérification des attestations d'études et un examen des dossiers de dotation pour les processus externes.

L'étude a révélé qu'il n'existe aucune politique ou ligne directrice pan gouvernementale qui stipule expressément que les attestations d'études doivent être vérifiées dans le cadre d'un processus de dotation. Les lois principales telles que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) ainsi que les Lignes directrices relatives à la sélection et à la nomination prévoient que les candidats doivent posséder toutes les qualifications essentielles pour être nommés à un poste. Toutefois, ces documents ne traitent pas directement du processus de vérification des attestations d'études.

Les entrevues réalisées avec les répondants clés des quatre organisations de la fonction publique, soit les chefs des ressources humaines (RH), les responsables de la sécurité, les conseillers en RH et les gestionnaires d'embauche, démontrent que les dites organisations n'ont aucune politique ou ligne directrice interne prescrivant que les attestations d'études doivent être vérifiées.

Malgré l'absence de politique officielle, les quatre organisations ont mis en place des pratiques en matière de vérification. Ainsi, 85 % de tous les dossiers de dotation examinés comprenaient au moins un document indiquant qu'une vérification plus rigoureuse avait été effectuée (p. ex. une copie du diplôme ou du relevé de notes, une preuve d'équivalence des titres de compétences étrangers ou une preuve de la certification professionnelle), tandis que 11 % des dossiers ne contenaient que le *curriculum vitae*. Moins de 4 % des dossiers examinés ne comprenaient aucun document au dossier indiquant que les attestations d'études avaient été vérifiées.

## Liste des tableaux

Tableau 1 : Échantillon à l'étude :	
les professions à risque élevé choisies, par organisation .....	7
Tableau 2 : Population à l'étude et taille de l'échantillon :	
les professions à risque élevé par organisation .....	20
Tableau 3 : Les pratiques en matière de vérification :	
les dossiers de dotation par type de document indiquant les pratiques	
de vérification et le groupe professionnel .....	21

# Table des matières

Points saillants .....	3
Introduction .....	5
À propos de la CFP .....	5
Enjeu de l'étude .....	5
But et objectifs de l'étude .....	6
Méthodologie de l'étude .....	7
Approche .....	7
Sources de données .....	8
Contexte de l'étude .....	9
Qu'entendons-nous par vérification des attestations d'études? .....	9
Qu'entendons-nous par fausse déclaration? .....	9
Constatations de l'étude .....	10
Politique pangouvernementale relative à la vérification des attestations d'études .....	10
Politiques des organisations relatives à la vérification des attestations d'études .....	10
Pratiques en matière de vérification .....	11
Défis et risques associés à la détection des fausses déclarations .....	15
Pratiques exemplaires en matière de vérification .....	16
Conclusion .....	17
Équipe responsable de l'étude .....	18
Annexes .....	19
Annexe 1 – Méthodologie .....	19
Annexe 2 – Données statistiques .....	21
Annexe 3 – Glossaire .....	22
Liste des graphiques .....	
Graphique 1 : Les pratiques en matière de vérification : les dossiers de dotation par type de document conservé .....	12
Graphique 2 : Les pratiques en matière de vérification : les dossiers de dotation par type de document et groupe professionnel .....	13
Graphique 3 : Les pratiques en matière de vérification : les dossiers de dotation illustrant des pratiques de vérification plus rigoureuses, par type de document et groupe professionnel .....	14





# Vérification des attestations d'études

Étude de la Commission de la fonction  
publique du Canada

Octobre 2010



Commission de la fonction publique du Canada  
300, avenue Laurier Ouest  
Ottawa (Ontario) K1A 0M7  
Canada

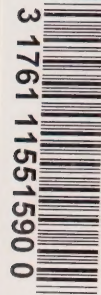
Téléphone : 613-992-9562  
Télécopieur : 613-992-9352

Vous pouvez également consulter le présent rapport sur notre site Web,  
à l'adresse [www.psc-cfp.gc.ca](http://www.psc-cfp.gc.ca).

N° de catalogue : SC3-150/2010  
ISBN : 978-1-100-51937-1

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par  
la Commission de la fonction publique du Canada, 2010





Octobre 2010

# Vérification des attestations d'études

Étude de la Commission de la fonction  
publique du Canada

